Hans-Sachs-Berufskolleg Oberhausen



Konzept: **Fortbildung**

Verantwortlichkeit: S. Hölter, StDin

Stand: November 2026

Am Förderturm 5 I 46049 Oberhausen I Telefon: 0208 823 140 I Fax: 0208 823 1410 I www.chancen.hans-sachs-bk.de I E-Mail: sekretariat@hsbkob.de

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung **3**

1. Grundsätze und Ziele **3**

1.1 Rechtliche Vorgaben 3

1.2 Bezug zum Schulprogramm 4

1.3 Ziele, Struktur und Inhalte 4

2. Fortbildungsstrategien **6**

3. Organisation **7**

3.1 Erfassung des Fortbildungsbedarfs und Aufstellung des Fortbildungsplans 7

3.2 Anmeldeverfahren 8

4. Fortbildungsbudget **9**

5. Evaluation **10**

5.1 Stand und Entwicklung 10

5.2 Multiplikation und Transfer von Fortbildungsinhalten 11

6. Dokumentation **12**

7. Quellen **13**

Vorbemerkung

Dieses Fortbildungskonzept ist Bestandteil des ausschließlich online geführten Schulprogramms. Damit ist es auch ein wesentlicher Baustein des Qualitätsmanagements am Hans-Sachs-Berufskolleg. Hinweise zum Arbeitsstand, zur Fortschreibung und zur Evaluation sind dort im Modul „Fortbildung“ der abteilungsübergreifenden Ebene (Professionalisierung) dokumentiert.

1. Grundsätze und Ziele

1.1 Rechtliche Vorgaben

Fort- und Weiterbildungsplanung sind gemäß §§ 57 bis 60 SchulG ein wesentlicher Teil schulischer Qualitätssicherung und -entwicklung. Im Rahmen des Schulprogramms sind Schulen dazu angehalten, die Pflicht und das Recht auf Fortbildung zu berücksichtigen.
Nach §57 Abs.3 des Schulgesetzes sowie §11 Abs.1 ADO sind Lehrerinnen und Lehrer verpflichtet sich fortzubilden, die ständige Fort- und Weiterbildung ist ein wesentlicher und notwendiger Bestandteil ihrer beruflichen Tätigkeit.
Zur Ausgestaltung dieser Forderung dient der RdErl. des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 06.04.2014. Der Erlass beschreibt Formen, Strukturen und Inhalte von Fortbildung, stellt den Schulen ein Fortbildungsbudget zur Verfügung und fordert ein Fortbildungskonzept im Rahmen des Schulprogramms, das seit 2009 für das Hans-Sachs-Berufskolleg besteht und seitdem stetig fortgeschrieben und weiterentwickelt wurde.
Die Entscheidung über Angelegenheiten der Fortbildung wie auch die Einwirkung auf die Fortbildungsaktivität und -praxis der Lehrkräfte obliegt der Schulleitung, die Wahrnehmung dieser Aufgabe kann delegiert werden.
Die Genehmigung von Fortbildung während der Unterrichtszeit setzt in der Regel voraus, dass eine Vertretung gesichert ist oder der Unterricht vorgezogen oder nachgeholt oder Unterrichtsausfall auf andere Weise vermieden wird (§11 Abs. 3 ADO).

Der Referenzrahmen Schulqualität NRW formuliert im Inhaltsbereich *Führung und Management*: „Die schulische Fortbildungsplanung orientiert sich an den Vorgaben, den Zielsetzungen und Aufgabenstellungen der Schule sowie an den Qualifikationen und Entwicklungsbedarfen des Personals.“ Genauer sind zu beachten:

- Lehrkräfte übernehmen Verantwortung für die Erhaltung und die weitere Entwicklung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten.
- Die durch Fortbildung erworbenen Kompetenzen werden von den Lehrkräften systematisch zur Weiterentwicklung der schulischen Qualität genutzt; Erkenntnisse aus Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fließen systematisch in die Qualitätsentwicklung der schulischen Arbeit ein.

1.2 Bezug zum Schulprogramm

Nach dem RdErl. des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 06.04.2014 zur Schulprogrammarbeit enthält ein Schulprogramm neben der Schuldarstellung eine Planung der Schulentwicklung als Grundbestandteil. Essenziell zur Schulentwicklung gehört die bedarfsgerechte Fortbildungsplanung. Unterricht und Erziehungsarbeit sowie das Prinzip der Förderung aller Schülerinnen und Schüler sind dabei besonders zu berücksichtigen.
Das Fortbildungskonzept dient dabei der systematischen Weiterentwicklung der professionellen Kompetenzen des Kollegiums und unterstützt die Umsetzung schulischer Entwicklungsziele.
Die im Schulprogramm des HSBK formulierten Leitbilder sowie hinterlegten abteilungsübergreifenden wie abteilungsinternen Konzepte und ihre Zielprojektionen bilden den Rahmen für die Planung der Lehrkräftefortbildung.
Die kurz- und mittelfristige Steuerung erfolgt über die im Modul „Fortbildung“ der abteilungsübergreifenden Konzepte des Content Management Systems der Homepage aufgeführten Ziele. Die langfristige Steuerung wird durch die Aktualisierung des Fortbildungskonzeptes i. d. Regel alle 5 Jahre vorgenommen.

1.3 Ziele, Struktur und Inhalte

Lehrkräftefortbildung ist ein Teil der Personalentwicklung und ein Instrument zur Sicherung bzw. Steigerung der Qualitätsstandards von Schule. Damit ist Lehrkräftefortbildung ist ein zentrales Element der Unterrichts-, Personal- wie Schulentwicklung und somit ein Baustein in der Herausbildung eigenverantwortlichen schulischen Handelns. Ziel unserer Lehrkräftefortbildung ist es, Lehrkräfte in ihrem Bemühen zu unterstützen, ihren Unterricht und ihr sonstiges administratives und organisatorisches Handeln zu verbessern, um höhere Lernerfolge bei den Schülerinnen und Schülern zu erzielen sowie die Sicherung und Stärkung der Lehrkräftepersönlichkeit zu unterstützen. Ziel der Verantwortlichen ist es, das gesamte Kollegium einzubinden und mitzunehmen.
Die schulinternen Fortbildungsschwerpunkte orientieren sich am Leitbild der Schule oder an Schulentwicklungszielen und können einen thematischen Schwerpunkt zum Erreichen des jeweiligen Ziels darstellen. Es wird gewährleistet, dass die Fortbildungsschwerpunkte auf relevante und zeitgemäße Aspekte abzielen, die das Bestreben der Schule nach kontinuierlicher Verbesserung und Entwicklung unterstützen:

- An einem gewerblich-technischen Berufskolleg ist die berufsspezifische Anpassungsfortbildung an den technischen und technologischen Fortschritt sowie an den Wandel in der Berufspädagogik für die Lehrkräfte unverzichtbar. Aber auch der sozio-kulturelle Wandel in der Gesellschaft, in großen Teilen technisch getrieben (Digitalisierung (fast) aller Lebensbereiche), ist eine Herausforderung und Chance für das Handeln der Lehrkräfte. Deshalb bilden Fortbildungen, die an diese Ausgangslagen anschließen, einen Schwerpunkt am HSBK.

- Sich verändernde Ausbildungsberufe sowie neue Bildungsgänge am Hans-Sachs-Berufskolleg erfordern eine kontinuierliche Aktualisierung fachlicher, didaktischer und digitaler Kompetenzen im Kollegium. Technologische Entwicklungen, veränderte Arbeitsprozesse und neue Qualifikationsprofile in den Branchen erhöhen den Bedarf, Inhalte, Methoden und Prüfungsformate fortlaufend anzupassen.

- Steigende Anforderungen im schulischen Kontext, heterogene Lerngruppen und belastende Situationen im Unterrichts- und Pausengeschehen erhöhen den Bedarf an fundierten Präventions- und Handlungskompetenzen im Kollegium. Gewaltprävention und Deeskalation sind zentrale Voraussetzungen für einen sicheren, respektvollen und lernförderlichen Schulalltag. Fortbildungen sollen evidenzbasierte Ansätze vermitteln, rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen klären und konkrete Übungs- und Anwendungsszenarien (z. B. Rollenspiele, Fallarbeit) bereitstellen. Ziel ist es, Sicherheit im Handeln zu erhöhen, Belastungen zu reduzieren und eine konsistente Schulkultur des Hinschauens und Handelns zu stärken.

- Durch den hohen Anteil der berufsvorbereitenden und der vollzeitschulischen Ausbildung sowie der Klassen mit Schülerinnen und Schülern ohne Berufsausbildung sind die Lehrkräfte an unserem Berufskolleg zunehmend stärker in pädagogischer und erzieherischer Hinsicht gefordert. Dazu gehört auch explizit das Gebot eines sprach- und kultursensiblen Unterrichts sowie eines bedarfsgerechten Förderangebotes, geschuldet der Herkunfts-, Kultur- und Leistungsheterogenität vieler Lerngruppen in den verschiedenen Bildungsgängen am Hans-Sachs-Berufskolleg.

- Des Weiteren sind Fortbildungen für besondere Funktionen beispielsweise im Schulrecht sowie für Beratungs-, Lehrerrats- und Leitungsaufgaben nötig. Regelmäßige Schulungen der Ansprechpartnerin für Fortbildungsplanung sowie der erweiterten Schulleitung gehören ebenfalls in diesen Kanon. In Anbindung an bzw. in Hinblick auf solche Funktionen werden Lehrkräfte am Hans- Sachs-Berufskolleg gezielt weitergebildet.

- Die rechtskonforme Sicherstellung betrieblicher Organisation und Abläufe in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Anforderungen in allen Bereichen, die durch die *Richtlinien zur Sicherheit im Unterricht an allgemeinbildenden Schulen - RISU NRW* definiert werden, machen Fort- und Weiterbildungen unabdingbar; das Organisationshandbuch der Schule ist weitere Grundlage für die Planung und Durchführung entsprechender Maßnahmen.

Bezogen auf die vergangenen Schuljahre bedeutet dies, dass vorrangig Fortbildungsbedarfe annonciert und angeregt werden in den Bereichen:

- Digitalisierung und digitale Bildung mit dem Schwerpunkt der künstlichen Intelligenz
- Zukunftsherausforderungen durch KI: Prüfungs- und Aufgabenkultur als Schwerpunkt
- Gewaltprävention im Schulalltag: Erste Schulung des gesamten Kollegiums sowie vertiefende Schulungen und Fortbildungen einzelner Lehrkräfte
- Arbeits- und Gesundheitsschutz (Lehrkräftegesundheit | COPSOQ)
- Technische Weiterentwicklungen in Industrie und Handwerk mit entsprechendem Bezug auf Lehr- und Lerninhalte
- Sprachsensibilität und interkulturelle Bildung

2. Fortbildungsstrategien

Zur Umsetzung und Erreichung der Ziele sind verschiedene Strategien und Formen von Fortbildungen vorhanden:

- Zielspezifische Fortbildungen: Durchführung schulinterner Lehrkräftefortbildungen (SchiLF) mit dem Ziel die angestrebten Schulentwicklungsziele erfolgreich umzusetzen, aber auch die notwendigen Kompetenzen für die Qualitätssicherung und -entwicklung zu vermitteln. SchiLF-Maßnahmen fördern zudem die Kommunikation zwischen den Lehrkräften und schaffen Synergieeffekte. Am HSBK sind die durch die Steuergruppe Schulprogrammarbeit organisierten pädagogischen Halbtage/Tage wichtiger Bestandteil dieser Fortbildungsarbeit.

- Individuelle Fortbildungen: Durchführung von regelmäßigen schulinternen und schulexternen Fortbildungen, wie Workshops oder Online-Seminare, die auf das individuelle Fortbildungsinteresse abzielen und das Wissensmanagement fördern.

- Schulexterne Fortbildungen (ScheLF): Diese werden durch die Bezirksregierung Düsseldorf oder andere externe Anbieter durchgeführt. Am HSBK wird im Rahmen der im 2-Wochen-Turnus stattfindenden Koordinatorendienstbesprechung über anstehende fachbereichsübergreifende Fortbildungen informiert. Fachbereichsinterne Angebot werden von der Verantwortlichen für Fortbildungsplanung direkt an die zuständigen Bildungsgangleitungen oder Fachkonferenzvorsitzenden gesendet. Lehrkräfte selbst können das Fortbildungsangebot der Bezirksregierung Düsseldorf unter https://lfb.nrw.de/brd einsehen.

- Externe Ressourcen: Einbindung externer Experten und Ressourcen, um spezialisierte Schulungen anzubieten, die den Bedürfnissen der Schule entsprechen. Hier ist insbesondere auf das Angebot der staatlichen Lehrkräftefortbildung hinzuweisen.

- Digitale Fortbildungen: Seit dem Schuljahr 2025/2026 verfügen alle Lehrkräfte über einen Schulzugang zur Online-Plattform Fobizz. Diese bietet speziell für Lehrkräfte, Schulen und den Bildungsbereich neben digitalem Unterrichtsmaterial und umfassenden KI-Werkzeugen für die Unterrichtsgestaltung und Schulverwaltung unterschiedliche flexible Online-Fortbildungen.

Zusätzliche Weiterbildungen werden in der Regel extern ausgeübt und dienen der gezielten Qualifikationserweiterung bzw. der Sicherung der Unterrichtsversorgung z.B. durch Zertifikatskurse. Schulen erhalten Unterstützungsangebote über die Bezirksregierung.

Am Hans-Sachs-Berufskolleg bietet der Arbeitskreis Digitalisierung regelmäßig sowie anlassbezogen schulinterne Fortbildungen im Bereich der Digitalisierung und im Umgang mit am HSBK etablierten digitalen Plattformen sowie der Nutzung von KI an.

3. Organisation

3.1 Erfassung des Fortbildungsbedarfs und Aufstellung des Fortbildungsplans

Im Hinblick auf die Personal- und Qualitätsentwicklung der Schule muss die Schulleitung Einfluss auf die Lehrkräftefortbildung nehmen. Sie gibt Impulse und initiiert Veranstaltungen. Die Lehrkräfte werden bezüglich ihrer Fortbildung beraten und gefördert. Der Stellenwert von Fortbildungen am HSBK ist hoch (s. Kap. 1.3) – Fortbildungen bilden einen wichtigen Baustein der Personalentwicklung. Daher ist die Fortbildungsorganisation direkt an die Schulleitung angebunden und wird in Abstimmung mit der Organisationsleitung fokussiert, da Fortbildungen auch immer Auswirkungen auf die Unterrichtsorganisation mit sich bringen.
Um den spezifischen Fortbildungsbedürfnissen der Lehrkräfte in den verschiedenen Berufen und Bildungsgängen gerecht werden zu können, ist darüber hinaus die Diskussion des Fortbildungsbedarfs und die anschließende Formulierung von Fortbildungswünschen in den Abteilungen bzw. Bildungsgängen nötig. Ein seit 2022 fest verankerter Tagesordnungspunkt jeder Bildungsgangkonferenz betrifft den Aspekt der Fortbildung, sowohl bezüglich gewünschter Fortbildungen wie auch des kollegialen Austausches über besuchte Fortbildungen und der Aufbereitung von Inhalten und realisierten Wissens- und Kompetenzzuwachses für die Durchführung von Unterricht und die Arbeit im Bildungsgang.

Erörtert wird auch der Einfluss auf die kontinuierliche Fortschreibung der didaktischen Jahresplanungen und der Leistungskonzepte eines Bildungsganges. Die verbindlich vorgegebene Auseinandersetzung mit dem Thema Fortbildung im Rahmen der Bildungsgang- wie auch Fachkonferenzen dient der systemischen Verankerung dieses Bereiches der Schulentwicklung.

Beginnend mit dem Schuljahr 2026/2027 reichen die Abteilungsleitungen bzw. Bildungsgangleitungen nach erfolgten Konferenzen zu Schuljahresbeginn den für das jeweils kommende Schuljahr ermittelten Fortbildungsbedarf so konkret wie möglich (Thema, Veranstalter, Ort, Datum, Zeit, Teilnehmende, Kosten) bei der Verantwortlichen für Fortbildungsplanung ein. Diese prüft die gewünschten Fortbildungen der verschiedenen Abteilungen auf inhaltliche Doppelungen, zeitliche Überschneidungen sowie bezüglich des Kostenrahmens. Auf der Basis dieser Daten wird der Fortbildungsplan für das Schuljahr aufgestellt.

Weitere Bedarfsermittlung erfolgt zudem durch Rückmeldungen z.B. aus Unterrichtsbesuchen, Befragungen in der Schulgemeinde sowie direkt durch Lehrkräfte an die Verantwortliche für Fortbildungsplanung.

In enger Kommunikation mit der Schulleitung sowie der Steuergruppe Schulprogrammarbeit können so Jahresthemen und Ziele formuliert werden.

Einzelne individuelle Fortbildungswünsche sowie spontan angebotene Fortbildungsveranstaltungen (z.B. von Firmen und Verbänden) können nach Rücksprache mit der Verantwortlichen für Fortbildungsplanung nachträglich in den Fortbildungsplan aufgenommen werden.

3.2 Anmeldeverfahren

Die Teilnahme an Fortbildungen wie auch die Durchführung schulinterner Fortbildungsmaßnahmen bedürfen in jedem Fall der schriftlichen Genehmigung der Schulleitung auf dem hausinternen Formblatt „Antrag auf Genehmigung eines Dienstganges/Unterrichtsganges". Dabei wird nach den folgenden Gesichtspunkten entschieden:

- Anzahl der beantragten Fortbildungen der Lehrkraft im Laufe des Jahres
- Dringlichkeit der Qualifizierung der Lehrkraft
- Bedeutung des Inhalts der Fortbildung für die Schule, für den Bildungsgang bzw. für das Fach
- Beachtung der zu erwartenden Unterrichts- und Vertretungssituation.

Danach melden sich die Teilnehmenden zur gewünschten Fortbildung an.

- Bei amtlicher Fortbildung erfolgt die Anmeldung online. Bei einer Zusage erhält die Lehrkraft in der Regel eine schriftliche Abordnung mit Dienstreisegenehmigung auf dem Dienstweg.

- Bei Fortbildung fremder Träger meldet sich die Lehrkraft direkt beim Träger der Maßnahme an. In diesem Fall ist zusätzlich ein „Antrag auf Genehmigung von Sonderurlaub für Veranstaltungen gemäß §4 SUrlVO insbesondere der nichtamtlichen Lehrerfortbildung" mit dem entsprechenden Formular bei der Schulleitung zu stellen. Der Schulleiter entscheidet über den Antrag, der nachrichtlich an die Bezirksregierung geleitet wird.

Mit dem o.g. „Antrag auf Genehmigung eines Dienstganges/Unterrichtsganges“ ist immer das Formblatt „Vorschlag zur Vertretungsregelung“ einzureichen.

4. Fortbildungsbudget

Den Berufskollegs steht ein jährliches Fortbildungsbudget zur Verfügung, welches zweckgebunden ist und für folgende Kosten schulinterner und –externer Fortbildungsveranstaltungen verwendet werden kann:

Schulinterne Fortbildungen

- Honorare und Fahrtkosten für externe Referenten/-innen
- Reisekosten der Moderatoren/-innen der Bezirksregierung
- Materialkosten

Schulexterne Fortbildungen

- Teilnahmegebühren
- Fahrt- und Übernachtungskosten
- Kosten für Fortbildungsmaterial

Da nach aller Erfahrung am HSBK mit dem Budget nicht alle anfallenden Fortbildungskosten bestritten werden können, gilt zur Ausgabenbeschränkung folgende Entscheidungsreihenfolge für die Kostenerstattung:

Zuerst muss die Finanzierung der Kosten schulfremder Referentinnen und Referenten sowie Moderatorinnen und Moderatoren sichergestellt sein, sowie die des Tagungshauses, wenn eine schulinterne Fortbildung außerhalb des Schulgebäudes geplant wird. Danach wird das verbleibende Budget für externe Fortbildungen nach folgenden Kriterien vergeben:

- Bedeutung der Fortbildungsveranstaltung für die Schule (Teilnahmegebührenerstattung hat Vorrang vor Fahrt- und Übernachtungskostenerstattung)

- Kostenübernahme wird vorrangig den Angehörigen der niedrigeren gegenüber denen der höheren Gehaltsgruppen zugesagt (Fahrt- und Übernachtungskosten werden nur im Einzel- bzw. Sonderfall erstattet)

- Die Erstattung von Fortbildungskosten ist bei der Verantwortlichen für Fortbildungsplanung zu beantragen (Formblatt „Antrag auf Erstattung von Kosten für schulexterne Fortbildungen").

- Der Antrag ist zusammen mit dem Antrag auf Genehmigung der Fortbildung zu stellen. Eine nachträglich beantragte Kostenübernahme kann nicht berücksichtigt werden.

- Die Verantwortlichen für Fortbildungsplanung verwaltet das Budget auf dem Online-Fortbildungsbudget-Konto NRW (FBON) und bewilligt die Ausgaben in Absprache mit dem Schulleiter. Die Abrechnung und Auszahlung der Kosten erfolgen durch das Sekretariat der Schulleitung.

Für die Fortbildung der Mitglieder der Lehrerräte wird gemäß RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung vom 03.04.2013 eine Qualifizierung mit eigenem Budget angeboten.

5. Evaluation

5.1 Stand und Entwicklung

Der personelle und finanzielle Aufwand von Lehrkräftefortbildung und ihre Bedeutung für die Personal- und Schulentwicklung erfordern die schulweite regelmäßige Evaluation aller Fortbildungsmaßnahmen.

Dabei gilt es nicht nur, die Qualität je einzelner Maßnahme und Veranstaltung strukturiert durch die teilgenommen habenden Kolleginnen und Kollegen bewerten zu lassen, sondern auch zu erfassen, in welchem Maße hinzugewonnene Kompetenzen und Fertigkeiten Einzug finden in das unterrichtliche Geschehen, sei es in pädagogischer, in methodisch-didaktischer Sicht oder in Bezug auf das Professionswissen.

Darüber hinaus soll im Zuge der kommenden Schuljahre die Reichweite von Evaluation im Rahmen der Fortbildung weiterentwickelt werden, um hier auch Möglichkeiten für die Verbesserung der Personalentwicklung bieten zu können.
Auf Grundlage existenter Evaluationsbögen schulinterner wie schulexterner Fortbildungen der Bezirksregierung Düsseldorf werden Evaluationsbögen weiterentwickelt, welche systematisch getätigte Fortbildungen am HSBK auswerten, zum einen direkt im An-

schluss an die Fortbildung sowie etwa 6 Monate nach der Fortbildung. Die zweite Evaluation verfolgt das Zeil der Betrachtung der Reichweite und Anwendung des erworbenen Wissens im schulischen Alltag.

Des Weiteren wird die schulinterne Evaluation beim Austausch der Erfahrungen der Verantwortlichen für Fortbildungsplanung auf der jährlichen Tagung der Bezirksregierung und bei den Treffen der Regionalgruppen schulübergreifend wirksam. Mit Beginn des Schuljahres 2026/2027 erhält jede Lehrkraft am Hans-Sachs-Berufskolleg mit der Genehmigung der Teilnahme einen Evaluationsbogen, der innerhalb von vier Wochen nach Beendigung der Maßnahme ausgefüllt an die Verantwortliche für Fortbildungsplanung zur Auswertung zu leiten ist.

5.2 Multiplikation und Transfer von Fortbildungsinhalten

Um der notwendigen Transparenz von Fortbildungsmaßnahmen, interner Expertise und Nutzbarkeit erworbener Fortbildungsinhalte für möglichst viele Lehrkräfte Rechnung zu tragen, sollen Möglichkeiten der Multiplikation erworbener Inhalte systematisch implementiert werden. Dies kann erfolgen durch folgende Aspekte:

- Fortbildungswissen wird systematisch in das Kollegium zurückgespielt: Teilnehmende übernehmen die Multiplikation in Teams, Fach- und Bildungsgangkonferenzen durch Kurzimpulse, Materialsharing oder kollegiale Hospitationen.

- Zur Sicherung der Nachhaltigkeit werden Transferprodukte (z. B. Handouts, Unterrichtsbausteine, Checklisten) in einer zentralen, zugänglichen Datenbank, z.B. bei IServ, abgelegt und mit Schlagwörtern für die schnelle Auffindbarkeit versehen.

- Verantwortung und Transparenz: Für jede Maßnahme wird eine transferverantwortliche Person benannt; Umsetzungsstand und Materialien werden im Jahresplan dokumentiert; Multiplikation folgt dem „Train-the-Trainer“-Prinzip

- Der Transfer wird durch feste Formate gestützt, z.B. Mini-Workshops im Team, kollegiale Fallberatung, Publikmachung/Informationen des Kollegiums (z.B. in einer TaskCard) etc.

- Qualitätssicherung: Der Erfolg der Multiplikation wird über Indikatoren wie Reichweite (erreichte Teams/Personen), Nutzung der Materialien und beobachtete Unterrichtsveränderungen erhoben.

6. Dokumentation

Neben der Dokumentation des Fortbildungsbudgets in FBON wird jede der Schule angezeigte Teilnahme an einer Fortbildung im Modul Vertretungsplanung des Stundenplanprogramms Untis nach Datum, TeilnehmerIn, Fortbildungsbereich, Titel/Inhalt der Veranstaltung und ggf. Veranstalter dokumentiert. Dabei werden wie im Fortbildungsbedarfsplan folgende Fortbildungsbereiche unterschieden:

- Berufsspezifische Fachfortbildung (F)
- Lehrplanentwicklung (L)
- Lehrkräftefortbildung für besondere SchülerInnenzielgruppen (S)
- Berufskollegspezifische Unterrichtsentwicklung (U)
- Berufskollegspezifische Schulentwicklung (SE)
- Sonstige berufskollegspezifische Lehrkräftefortbildung (So)

Durch Vergleich der Dokumentationen mit dem Fortbildungsbedarfsplan kann nach Ablauf des Schuljahres festgestellt werden, in welchem Maße der Fortbildungsbedarf gedeckt werden konnte und an welchen Stellen weiterer Handlungsbedarf besteht. Die Abfrage des Systems lässt jederzeit einen Blick über die aktuelle Fortbildungssituation zu:

- Welche Fortbildungsbereiche werden stark bearbeitet, in welchen besteht Nachholbedarf?
- Welche Abteilungen/Fachbereiche sind fortbildungsaktiv, welche weniger?
- Welche Lehrkraft nimmt wie häufig an welcher Fortbildung teil?
- Welche Mittel stehen noch zur Verfügung?

7. Quellen

Homepage des Hans-Sachs-Berufskollegs – Schulprogramm: https://chancen.hans-sachs-bk.de/sprog-einleitung/

Homepage des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen - Bereinigte Amtliche Sammlung der Schulvorschriften NRW: https://bass.schule.nrw/6043.htm#menuheader

Homepage des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen – Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen: https://bass.schul-welt.de/12374.htm#21-02nr4p11

Homepage des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen – Bildungsland NRW – Fortbildung: https://www.schulministerium.nrw/fortbildung

Bezirksregierung Düsseldorf – Fortbildungskatalog: Fort- und Weiterbildung für das Schulpersonal in der Bezirksregierung Düsseldorf

Homepage des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen – Bildungsland NRW – Rahmenkonzept zum Fortbildungsmanagement: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.qua-lis.nrw.de%2Fsystem%2Ffiles%2Fmedia%2Fdocument%2Ffile%2Fc_2-2_nrw_rahmenkonzept_fortbildung.docx&wdOrigin=BROWSELINK

QUA-Lis NRW – Referenzrahmen Schulqualität Nordrhein-Westfalen: https://www.schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/qualitaetstableau_nrw.pdf

- Ende -